

УДК 658.5 (334.784)

Ірина Химич

Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя

**ЗВ'ЯЗОК КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ З ІННОВАЦІЙНОЮ
ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ**

Анотація. Розглянуто вплив корпоративної культури на інноваційний розвиток підприємств.

Ключові слова: корпоративна культура, інноваційна діяльність, інноваційність.

Iryna Khymych

**COMMUNICATION OF CORPORATE CULTURE WITH INNOVATIVE
ACTIVITY OF ENTERPRISES**

Abstract. Influence of corporative culture on innovational development of enterprise is viewed in the article.

У даний час з упевненістю можна зазначити, що існує певний зв'язок між рівнем корпоративної культури підприємства та його інноваційною діяльністю. Адже, корпоративна культура – це один із основних та найважливіших факторів, що визначає успіх сучасного підприємства.

Корпоративна культура – це система цінностей персоналу, образ мислення та спосіб дії, які утворюють традиції фірми та здійснюють вплив на якість її інноваційних інтересів. Вона може як стримувати, так і навпаки, сприяти введенню інновацій, – все залежить від рівня розвитку корпоративної культури підприємства. 35 % керівників найбільших у світі компаній вважають, що саме низький рівень корпоративної культури та невідповідний організаційний клімат стримують інновації [1].

Інновації – це здатність ініціювати і творчо впроваджувати у життя необхідні зміни для створення нових та покращення існуючих продуктів, послуг, бізнес-процесів, організаційної ефективності та створення оптимальних умов для розвитку знань, навичок та ставлень людей з метою створення додаткової цінності для клієнтів, партнерів, акціонерів тощо.

Інноваційність – це багатоступеневий процес, який складається з постійного глибокого аналізу зовнішньої та внутрішньої ситуації, що змінюється, накопичення та активного обміну знаннями, способу прийняття стратегічних і тактичних управлінських рішень, впровадження змін, оцінки результатів та постійного навчання.

Інновації торкаються всіх аспектів бізнесу – не лише технологічних, але й інформаційних, організаційних, людських та управлінських ресурсів і процесів. Інновації виникають у процесі акумуляції організаційних знань та

компетенцій працівників, тому здатність працювати в єдиному інформаційному полі, швидко поширювати та капіталізувати знання – це ключова умова генерування інноваційних процесів.

Інноваційність виводить бізнес на новий рівень результативності і є складовою частиною філософії та культури постійного вдосконалення та розвитку [2].

Підприємницька діяльність значною мірою залежить від особистих якостей підприємця, його ділової культури, вміння професійно та гідно представляти свій бізнес, із повагою до інших вести справу. Оцінка ділових відносин, поведінки підприємця з погляду її відповідності загальноприйнятим, розумним цивілізованим нормам втілюється у професійній етиці бізнесмена, культурі підприємництва.

Для ознайомлення зі складовими корпоративної культури підприємництва доцільно використати рисунок 1, на якому зображені основні форми вияву поведінки бізнесмена.

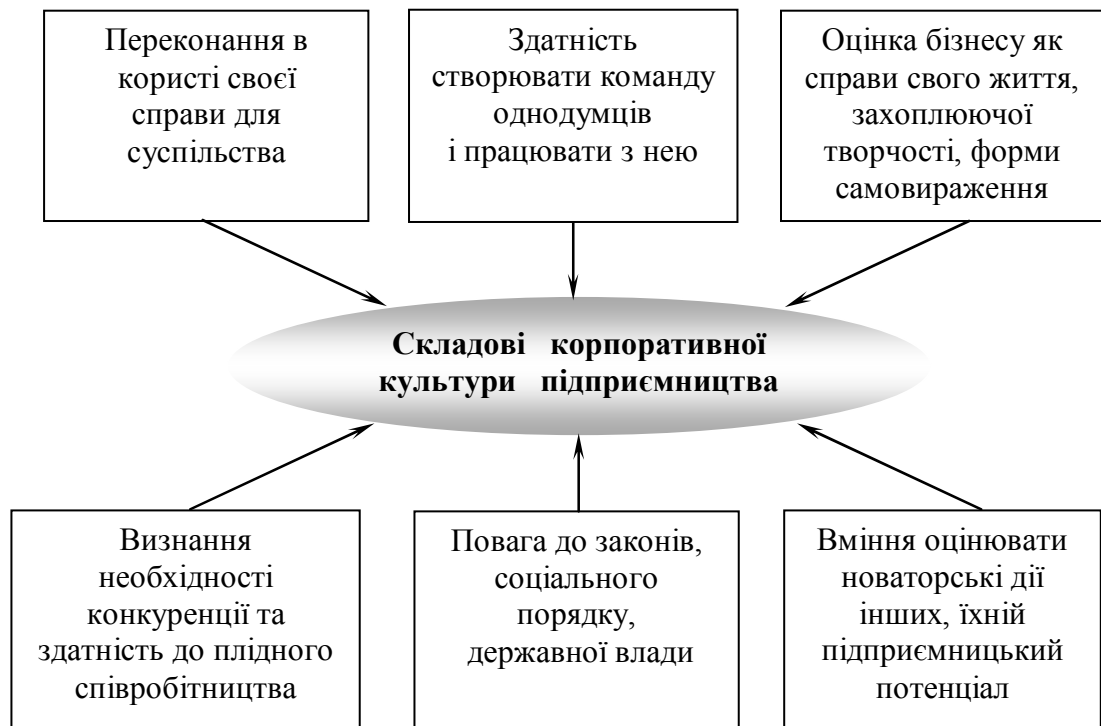


Рисунок 1. Складові корпоративної культури підприємництва

Наведені складові корпоративної культури підприємництва набули свого втілення в особливому, новаторському типі мислення, здатності розглядати все, з чим має справу бізнесмен, з погляду користі для власної справи [3].

З огляду на вище сказане, менеджерам необхідно приділяти значну увагу індивідуальним рисам працівників. Ці тенденції полягають у тому, що:

- у масштабах однієї фірми та всього суспільства менеджмент обов’язково повинен враховувати соціально-культурні передумови та національні особливості;

- сучасний менеджмент повинен набути гуманітарного змісту, переходячи від стадії технократизму до соціально-культурних інновацій;
- повинні підвищуватися вимоги до управлінської компетентності працівника, його професіоналізму, здатності залучати технологічні та інформаційні інновації тощо;
- сучасний менеджмент повинен бути як своєрідна культура зі своїми цінностями і традиціями.

Отже, на сучасному етапі помітно зростає роль людського фактору в діяльності підприємств, що зумовлює необхідність формування на кожному із них певної корпоративної культури, яка б поєднувала інтереси його працівників та бажаний тип виробничих відносин [4].

Література.

1. Ковалевський С. В. Корпоративна культура організацій XXI століття: Збірник наукових праць. – Краматорськ: ДДМА, 2007. – 219 с.
2. Корпоративна культура: ключові цінності. – <http://about/corporate.ua>
3. Сизоненко В. О. Сучасне підприємництво: Довідник. – К.: Знання-Прес, 2007. – 440 с.
4. Стадник В. В., Йохна М. А. Менеджмент: Посібник. – К.: Академвидав, 2003. – 464 с.
5. Карп И.Н. Количественная оценка влияния внедрения энергосберегающих технологий на экономию природного газа в промышленности и энергетике [Текст]/ И.Н.Карп, Е.И.Сухин// Экотехнологии и Ресурсосбережение. – 2007. - №4. –С.24-44.
6. Національне агентство України з питань забезпечення ефективного використання енергетичних ресурсів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://naer.org.ua>.

REFERENCES

1. Kovalevskyi S. V. Corporate culture organizations XXI century [Korporatyvna kul'tura orhanizatsiy XXI stolittya]. *Zbirnyk naukovykh prats - Scientific Papers*, Kramatorsk, Donbass State Engineering Academy, 2007, 219 p.
2. Corporate culture: the key values [Korporatyvna kul'tura: klyuchovi tsinnosti], available at: <http://about/corporate.ua>
3. Syzonenko V. O. The modern business. Handbook. [Suchasne pidpriumnytstvo. Dovidnyk]. Kyiv, Knowledge-Press Publ., 2007, 440 p.
4. Stadnyk V. V., Yokhna M. A. Management [Menedzhment]. Kyiv, Academ Publ., 2003, 464 p.
5. Karp Y. N. Sukhyn E.Y. Quantitative assessment of the impact the introduction of energy-saving technologies to save natural gas industry and energy [Kolichestvennaja ocenka vlijanija vnedrenija jenergosberegajuwih

tehnologij na jekonomiju prirodnogo gaza v promyshlennosti i jenergetike]. *Ekotekhnologii i Resursosberezhenie - Resource and Environmental Technology*, 2007, No. 4, pp. 24 - 44.

6. National Agency of Ukraine for Efficient Use of Energy Resources [Natsionalne ahentstvo Ukrainy z pytan zabezpechennia efektyvnoho vykorystannia enerhetychnykh resursiv], available at: <http://naer.org.ua>.

УДК 658.5 (334.784)

Ірина Химич

Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя

**ЗВ'ЯЗОК КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ З ІННОВАЦІЙНОЮ
ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ**

Анотація. Розглянуто вплив корпоративної культури на інноваційний розвиток підприємств.

Ключові слова: корпоративна культура, інноваційна діяльність, інноваційність.

Iryna Hymych

**COMMUNICATION OF CORPORATE CULTURE WITH INNOVATIVE
ACTIVITY OF ENTERPRISES**

Abstract. Influence of corporative culture on innovational development of enterprise is viewed in the article.

У даний час з упевненістю можна зазначити, що існує певний зв'язок між рівнем корпоративної культури підприємства та його інноваційною діяльністю. Адже, корпоративна культура – це один із основних та найважливіших факторів, що визначає успіх сучасного підприємства.

Корпоративна культура – це система цінностей персоналу, образ мислення та спосіб дії, які утворюють традиції фірми та здійснюють вплив на якість її інноваційних інтересів. Вона може як стримувати, так і навпаки, сприяти введенню інновацій, – все залежить від рівня розвитку корпоративної культури підприємства. 35 % керівників найбільших у світі компаній вважають, що саме низький рівень корпоративної культури та невідповідний організаційний клімат стримують інновації [1].

Інновації – це здатність ініціювати і творчо впроваджувати у життя необхідні зміни для створення нових та покращення існуючих продуктів, послуг, бізнес-процесів, організаційної ефективності та створення оптимальних умов для розвитку знань, навичок та ставлень людей з метою створення додаткової цінності для клієнтів, партнерів, акціонерів тощо.

Інноваційність – це багатоступеневий процес, який складається з постійного глибокого аналізу зовнішньої та внутрішньої ситуації, що змінюється, накопичення та активного обміну знаннями, способу прийняття стратегічних і тактичних управлінських рішень, впровадження змін, оцінки результатів та постійного навчання.

Інновації торкаються всіх аспектів бізнесу – не лише технологічних, але й інформаційних, організаційних, людських та управлінських ресурсів і процесів. Інновації виникають у процесі акумуляції організаційних знань та

компетенцій працівників, тому здатність працювати в єдиному інформаційному полі, швидко поширювати та капіталізувати знання – це ключова умова генерування інноваційних процесів.

Інноваційність виводить бізнес на новий рівень результативності і є складовою частиною філософії та культури постійного вдосконалення та розвитку [2].

Підприємницька діяльність значною мірою залежить від особистих якостей підприємця, його ділової культури, вміння професійно та гідно представляти свій бізнес, із повагою до інших вести справу. Оцінка ділових відносин, поведінки підприємця з погляду її відповідності загальноприйнятим, розумним цивілізованим нормам втілюється у професійній етиці бізнесмена, культурі підприємництва.

Для ознайомлення зі складовими корпоративної культури підприємництва доцільно використати рисунок 1, на якому зображені основні форми вияву поведінки бізнесмена.

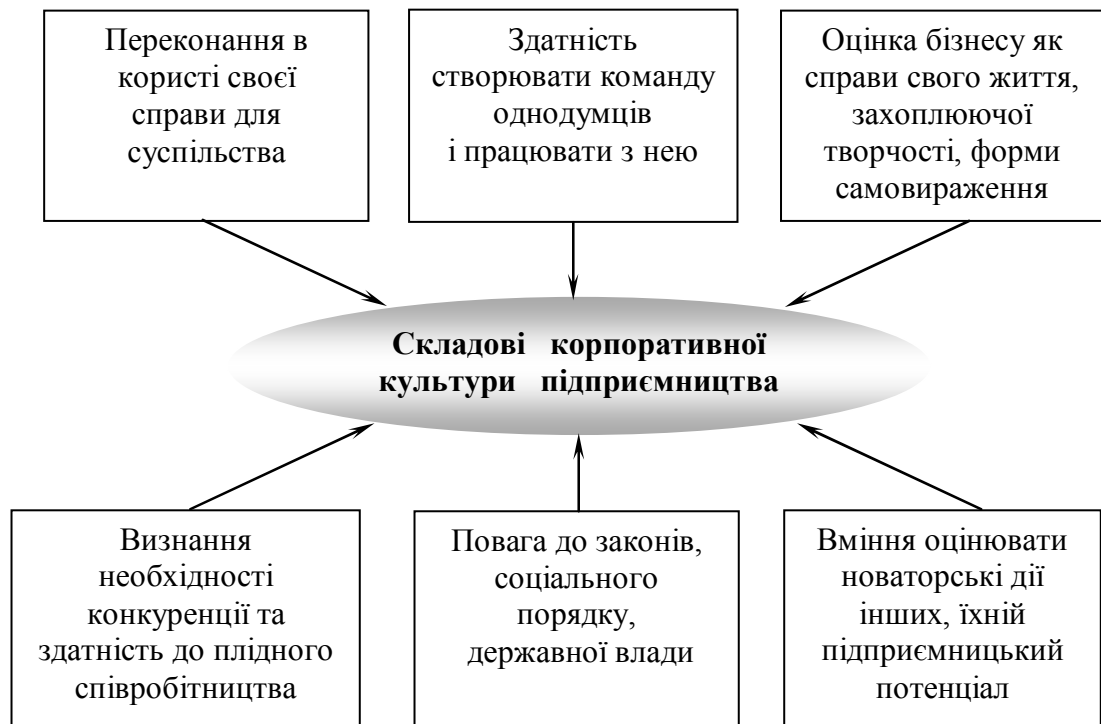


Рисунок 1. Складові корпоративної культури підприємництва

Наведені складові корпоративної культури підприємництва набули свого втілення в особливому, новаторському типі мислення, здатності розглядати все, з чим має справу бізнесмен, з погляду користі для власної справи [3].

З огляду на вище сказане, менеджерам необхідно приділяти значну увагу індивідуальним рисам працівників. Ці тенденції полягають у тому, що:

- у масштабах однієї фірми та всього суспільства менеджмент обов’язково повинен враховувати соціально-культурні передумови та національні особливості;

- сучасний менеджмент повинен набути гуманітарного змісту, переходячи від стадії технократизму до соціально-культурних інновацій;
- повинні підвищуватися вимоги до управлінської компетентності працівника, його професіоналізму, здатності залучати технологічні та інформаційні інновації тощо;
- сучасний менеджмент повинен бути як своєрідна культура зі своїми цінностями і традиціями.

Отже, на сучасному етапі помітно зростає роль людського фактору в діяльності підприємств, що зумовлює необхідність формування на кожному із них певної корпоративної культури, яка б поєднувала інтереси його працівників та бажаний тип виробничих відносин [4].

Література.

1. Ковалевський С. В. Корпоративна культура організацій XXI століття: Збірник наукових праць. – Краматорськ: ДДМА, 2007. – 219 с.
2. Корпоративна культура: ключові цінності. – <http://about/corporate.ua>
3. Сизоненко В. О. Сучасне підприємництво: Довідник. – К.: Знання-Прес, 2007. – 440 с.
4. Стадник В. В., Йохна М. А. Менеджмент: Посібник. – К.: Академвидав, 2003. – 464 с.
5. Карп И.Н. Количественная оценка влияния внедрения энергосберегающих технологий на экономию природного газа в промышленности и энергетике [Текст]/ И.Н.Карп, Е.И.Сухин// Экотехнологии и Ресурсосбережение. – 2007. - №4. –С.24-44.
6. Національне агентство України з питань забезпечення ефективного використання енергетичних ресурсів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://naer.org.ua>.

REFERENCES

1. Kovalevskyi S. V. Corporate culture organizations XXI century [Korporatyvna kul'tura orhanizatsiy XXI stolittya]. *Zbirnyk naukovykh prats - Scientific Papers*, Kramatorsk, Donbass State Engineering Academy, 2007, 219 p.
2. Corporate culture: the key values [Korporatyvna kul'tura: klyuchovi tsinnosti], available at: <http://about/corporate.ua>
3. Syzonenko V. O. The modern business. Handbook. [Suchasne pidpriemnytstvo. Dovidnyk]. Kyiv, Knowledge-Press Publ., 2007, 440 p.
4. Stadnyk V. V., Yokhna M. A. Management [Menedzhment]. Kyiv, Academ Publ., 2003, 464 p.
5. Karp Y. N. Sukhyn E.Y. Quantitative assessment of the impact the introduction of energy-saving technologies to save natural gas industry and energy [Kolichestvennaja ocenka vlijanija vnedrenija jenergosberegajuwih

tehnologij na jekonomiju prirodnogo gaza v promyshlennosti i jenergetike]. *Ekotekhnologii i Resursosberezhenie - Resource and Environmental Technology*, 2007, No. 4, pp. 24 - 44.

6. National Agency of Ukraine for Efficient Use of Energy Resources [Natsionalne ahentstvo Ukrainy z pytan zabezpechennia efektyvnoho vykorystannia enerhetychnykh resursiv], available at: <http://naer.org.ua>.